

รายงานผล
การดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน
บุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔



องค์การบริหารส่วนตำบลเคียนซา
อำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี

สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลเคียนซา

โทร./โทรสาร ๐-๗๗๓๘-๗๒๔๓

www.khainsa.go.th

คำนำ

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลเคียนซา ได้ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๓ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์ และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๖ อันเป็นการรองรับภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment)

องค์การบริหารส่วนตำบลเคียนซา โดยนายโกศล ศรีสุขใส ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเคียนซา ได้ให้ความสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยตระหนักเสมอว่า “บุคลากร” คือ “หัวใจสำคัญของความสำเร็จขององค์กร” โดยการผลักดันและนำนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมและบังเกิดผลสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ของนโยบายดังกล่าว เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย และหลักการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว และสอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลเคียนซา

เมษายน ๒๕๖๔

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
คำนำ	๗
สารบัญ	๘
ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป	๑
ส่วนที่ ๒ ข้อมูลอัตรากำลังและโครงสร้างส่วนราชการ	๑๐
ส่วนที่ ๓ นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๗
ส่วนที่ ๔ ผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒๐
ส่วนที่ ๕ ผลการวิเคราะห์การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒๕

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป

๑. ดวงตราประจำองค์การบริหารส่วนตำบล



ภาพที่ ๑ ดวงตราสัญลักษณ์องค์การบริหารส่วนตำบลเคียนซา

๒. ประวัติความเป็นมา

องค์การบริหารส่วนตำบลเคียนซา เป็นหน่วยการปกครองท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งที่มีวิวัฒนาการมาจากสภาตำบล เนื่องจากรัฐบาลในสมัยนั้นมีนโยบายที่จะกระจายอำนาจการปกครองสู่ประชาชนให้มากขึ้น จึงพิจารณาปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวกับ “สภาตำบล” ที่มีอยู่เดิมเสียใหม่ให้มีการประกาศใช้ พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ โดยให้มีการยกฐานะสภาตำบลที่มีรายได้ตามเกณฑ์ที่กำหนดขึ้นเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบใหม่ เรียกว่า “องค์การบริหารส่วนตำบล” และต่อมาได้มีการแก้ไขปรับปรุงพระราชบัญญัติ จนถึงฉบับที่ ๕ พ.ศ. ๒๕๔๖ องค์การบริหารส่วนตำบลมีฐานะเป็นนิติบุคคล และเป็นราชการส่วนท้องถิ่น

เดิมองค์การบริหารส่วนตำบลเคียนซา คือ สภาตำบลเคียนซา อยู่ในเขตการปกครองของอำเภอเคียนซา ต่อมาได้มีประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล เมื่อวันที่ ๑๙ มกราคม ๒๕๓๙ เพื่อจัดตั้งสภาตำบลที่มีรายได้ไม่รวมเงินอุดหนุนในปีงบประมาณ ๒๕๓๖ ถึง ๒๕๓๘ เฉลี่ยไม่ต่ำกว่าปีละ ๑๕๐,๐๐๐ บาท เป็นองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๒,๑๔๓ แห่ง มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๓๙

๓. ที่ตั้งของหมู่บ้านหรือชุมชนหรือตำบล

ตำบลเคียนซา ตั้งอยู่ในอำเภอเคียนซา ระยะทางห่างจากอำเภอเคียนซา ๔ กิโลเมตร

๔. พื้นที่

ตำบลเคียนซา มีเนื้อที่ ๑๓๓ ตารางกิโลเมตร

๕. อาณาเขต

ทิศเหนือ	จด ตำบลตะพาน	อำเภอพุนพิน
ทิศตะวันออก	จด แม่น้ำตาปี	อำเภอเคียนซา
ทิศตะวันตก	จด ตำบลบ้านเสด็จ	อำเภอเคียนซา
ทิศใต้	จด ตำบลอรุณคามวารี	อำเภอเคียนซา

๖.เขตการปกครอง

องค์การบริหารส่วนตำบลเคียนซา มีเนื้อที่ ๑๓๓ ตารางกิโลเมตร ประกอบด้วยหมู่บ้าน จำนวน ๗ หมู่บ้าน ดังนี้

- หมู่ที่ ๑ บ้านแหลมไผ่
- หมู่ที่ ๒ บ้านปลายทริก
- หมู่ที่ ๓ บ้านดอนพยอม
- หมู่ที่ ๔ บ้านปลายคลอง
- หมู่ที่ ๕ บ้านบางประ
- หมู่ที่ ๖ บ้านอุดมรัตน์
- หมู่ที่ ๗ บ้านสุธรรมเจริญพัฒนา

๗. ประชากร

หมู่ที่	จำนวนครัวเรือน (ครัวเรือน)	ชาย (คน)	หญิง (คน)	รวม (คน)
๑	๘๓	๓๓๘	๓๐๘	๖๔๖
๒	๗๑๘	๗๒๘	๗๓๘	๑,๔๖๖
๓	๔๐๗	๖๕๒	๖๓๕	๑,๒๘๗
๔	๒๖๐	๔๔๓	๔๖๑	๙๐๔
๕	๒๑๗	๓๒๑	๓๓๐	๖๕๑
๖	๒๓๒	๔๔๕	๓๙๓	๘๓๘
๗	๕๔๐	๕๐๕	๔๖๔	๙๖๙
รวม	๒,๔๕๗	๓,๔๓๒	๓,๓๒๙	๖,๗๖๑

หมายเหตุ ข้อมูลสิ้นสุด ณ สิ้นเดือน กันยายน ๒๕๕๙

๘. ลักษณะภูมิประเทศ

ตำบลเคียนซาเป็นที่ราบลุ่มบางส่วน มีแม่น้ำตาปีไหลผ่าน หมู่ที่ ๑ หมู่ที่ ๕ หมู่ที่ ๖ พื้นที่ส่วนใหญ่เหมาะแก่การทำการเกษตร

๙. โครงสร้างพื้นฐาน

การคมนาคม

- ถนนลาดยาง	๑๕	สาย
- ถนน คสล.	๑๖	สาย
- ถนนดินลูกรัง	๓๐	สาย
ระยะทางประมาณ	๑๐๕	กิโลเมตร

การโทรคมนาคม

- สถานีโทรคมนาคมอื่น ๆ จำนวน ๑๘ แห่ง (ระบุ) โทรศัพท์สาธารณะ

การไฟฟ้า

- จำนวนหมู่บ้านที่ไฟฟ้าเข้าถึง ๗ หมู่บ้าน จำนวนประชากรที่มีไฟฟ้า คิดเป็น ร้อยละ ๙๘ ของจำนวนประชากรทั้งหมด

การประปา

- มีน้ำประปาใช้ ๘๙๓ ครั้วเรือน

แหล่งน้ำธรรมชาติ

- | | | |
|--------------------------|----|-----|
| - ลำน้ำ ลำห้วย | ๒๘ | สาย |
| - บึง , หนอง , และอื่น ๆ | ๒๐ | สาย |

แหล่งน้ำที่สร้างขึ้นและสามารถใช้งานได้

- | | | |
|--------------|----|------|
| - ฝาย | ๔ | แห่ง |
| - บ่อน้ำตื้น | ๑๘ | แห่ง |
| - บ่อบาดาล | ๔ | แห่ง |
| - สระเก็บน้ำ | ๑๖ | แห่ง |
| - ประปา | ๒ | แห่ง |
| - บ่อโยก | - | แห่ง |

๑๐. สภาพทางเศรษฐกิจ

อาชีพ

ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรมทำสวนยางพารา สวนปาล์มน้ำมัน ค้าขาย และรับจ้างทั่วไป

หน่วยธุรกิจในเขต อบต.

- | | | |
|---------------------------|-----|------|
| - บิมน้ำมันและก๊าซ | ๑ | แห่ง |
| - โรงงานอุตสาหกรรม | ๓ | แห่ง |
| - บริษัท/ห้างร้าน/ร้านค้า | ๑๗๐ | แห่ง |

๑๑. การศึกษา

จำนวนสถานศึกษาในพื้นที่ มี ๘ แห่ง

สถานศึกษา (แห่ง)	จำนวนนักเรียน (คน)	ชาย (คน)	หญิง (คน)	จำนวนครู (คน)	ชาย (คน)	หญิง (คน)
๑. โรงเรียนเคียนซาพิทยาคม	๑,๓๗๘	๕๖๙	๘๐๙	๕๖	๑๖	๔๐
๒.โรงเรียนสุธรรมเจริญมิตรภาพที่ ๑๓๐	๒๐๔	๑๑๐	๙๔	๙	๗	๒
๓. โรงเรียนวัดดอนพยอม	๘๗	๕๗	๓๐	๘	๒	๖
๔. โรงเรียนศึกษาประชาคม	๖๕	๓๔	๓๑	๒	๑	๑
๕. โรงเรียนบ้านบางประสามัคคี	๒๔	๑๓	๑๑	๓	-	๓
๖. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านบางประ	๑๘	๗	๑๑	๑	-	๑
๗. โรงเรียนยาวเรศวิทยา	๙๕๕	๔๗๔	๔๘๑	๕๓	๕	๔๘
๘. โรงเรียนอนุบาลงามทอง	๓๒๐	๑๗๓	๑๔๗	๒๐	๑	๒๐

๑๒.สาธารณสุข

☑ โรงพยาบาลของรัฐ ขนาด ๓๐ เตียง	๑	แห่ง
☑ อัตราการมีและใช้ส้วมราดน้ำ	๑๐๐	เปอร์เซ็นต์

๑๓. ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

➤ สถานีตำรวจ	๑	แห่ง
(หน่วยบริการประชาชน)		

๑๔. ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ป่าธรรมชาติ	๘๐๐	ไร่
ที่ราบลุ่มน้ำ	๑,๗๗๔	ไร่

๑๕. วิสัยทัศน์ การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลเคียนซา

“สิ่งแวดล้อมดี ราษฎรมีสุข ชุมชนเข้มแข็ง แรงสร้างรายได้ น้ำใช้เพียงพอ การคมนาคมสะดวก สาธารณูปโภคครบครัน และการบริหารจัดการที่ดี”

๑๖.พันธกิจการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลเคียนซา

๑. ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของคนและครอบครัวให้มีสุขภาพอนามัยดี
๒. บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
๓. ส่งเสริมการบริหารจัดการแหล่งน้ำ
๔. จัดให้มีและบำรุงรักษาเส้นทางคมนาคม
๕. จัดให้มีระบบสาธารณูปโภคแก่ประชาชน
๖. จัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน
๗. ให้มีการพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร

๑๗. จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา

๑. ประชาชนมีสุขภาพอนามัยดีทั่วหน้า มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๒. ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้น มีวินัยในการใช้จ่ายเงิน
๓. ประชาชนมีน้ำดื่ม น้ำใช้ และน้ำเพื่อการเกษตรเพียงพอตลอดปี
๔. การคมนาคมมีความสะดวกรวดเร็ว และมีความปลอดภัย
๕. ประชาชนได้รับการบริการสาธารณสุขปึกอย่างทั่วถึง
๖. ทรัพยากรธรรมชาติไม่ถูกทำลายและสิ่งแวดล้อมไม่เป็นพิษ
๗. มีระบบการบริหารและการเมืองที่ดี

๑๘. ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลเคียนซา

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
 - ๑.๑ แนวทางการพัฒนาทางการขนส่งให้มีคุณภาพและได้มาตรฐาน
 - ๑.๒ แนวทางการพัฒนาด้านสาธารณูปโภค สาธารณูปการ ไฟฟ้าและระบบระบายน้ำ
 - ๑.๓ แนวทางการพัฒนาด้านผังเมือง/ควบคุมอาคาร
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนางานส่งเสริมคุณภาพชีวิต
 - ๒.๑ แนวทางการพัฒนาด้านส่งเสริมอาชีพ ส่งเสริมการลงทุน และพาณิชย์กรรม
 - ๒.๒ แนวทางการพัฒนาด้านสวัสดิการสังคม
 - ๒.๓ แนวทางการพัฒนาด้านการศึกษา
 - ๒.๔ แนวทางการพัฒนาด้านการออกกำลังกาย การกีฬา และนันทนาการ
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
 - ๓.๑ แนวทางการพัฒนาด้านส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค สิทธิเสรีภาพ
 - ๓.๒ แนวทางการพัฒนาด้านศักยภาพผู้นำชุมชน ผู้นำท้องถิ่น เพื่อสร้างเครือข่ายในการพัฒนา
 - ๓.๓ แนวทางการพัฒนาด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
 - ๓.๔ แนวทางการพัฒนาด้านรักษาความสงบเรียบร้อยและสร้างความเข้มแข็งของชุมชน
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการท่องเที่ยว ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม
 - ๔.๑ แนวทางการพัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยว
 - ๔.๒ แนวทางการพัฒนาด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้าน ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
 - ๕.๑ แนวทางการ ทำนุ บำรุง ส่งเสริมกิจกรรมทางด้านศาสนา
 - ๕.๒ แนวทางการส่งเสริม อนุรักษ์ ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี ปราชญ์ชาวบ้าน และภูมิปัญญา

ท้องถิ่น

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี
 - ๖.๑ แนวทางการพัฒนาศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
 - ๖.๒ แนวทางการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง

ข้อมูลอัตรากำลังและโครงสร้างส่วนราชการ

๑. โครงสร้างส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓)

ตามท้องที่การบริหารส่วนตำบลเคียนซา ได้กำหนดจัดโครงสร้างส่วนราชการภายในระดับกองที่ จำเป็นต้องมี และส่วนราชการเรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบลเคียนซา เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพ ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเคียนซา ซึ่งมีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ประกอบกับองค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป ทั้งนี้ การกำหนดการจัดโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเคียนซา เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) และรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) และมีโครงสร้างส่วนราชการภายในระดับกองที่จำเป็นต้องมี และส่วนราชการเรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบลเคียนซา โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะรวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย มีการแบ่งงานภายในออกเป็น ๗ งานหลัก ดังนี้

- (๑) งานบริหารทั่วไป
- (๒) งานการเจ้าหน้าที่
- (๓) งานนโยบายและแผน
- (๔) งานกฎหมายและคดี
- (๕) งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- (๖) งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน
- (๗) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๒. กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จบำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบดุลประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบล และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย มีการแบ่งงานภายในออกเป็น ๔ งานหลัก ดังนี้

- (๑) งานการเงิน
- (๒) งานบัญชี

(๓) งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้

(๔) งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

๓. กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ การจัดการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้างงานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงาน งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมและเครื่องกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุมการบำรุงรักษาเครื่องจักรกล และยานพาหนะงานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๔ งานหลัก ดังนี้

(๑) งานก่อสร้าง

(๒) งานออกแบบและควบคุมอาคาร

(๓) งานผังเมือง

(๔) งานประสานสาธารณูปโภค

๒. ตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง และเลขที่ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

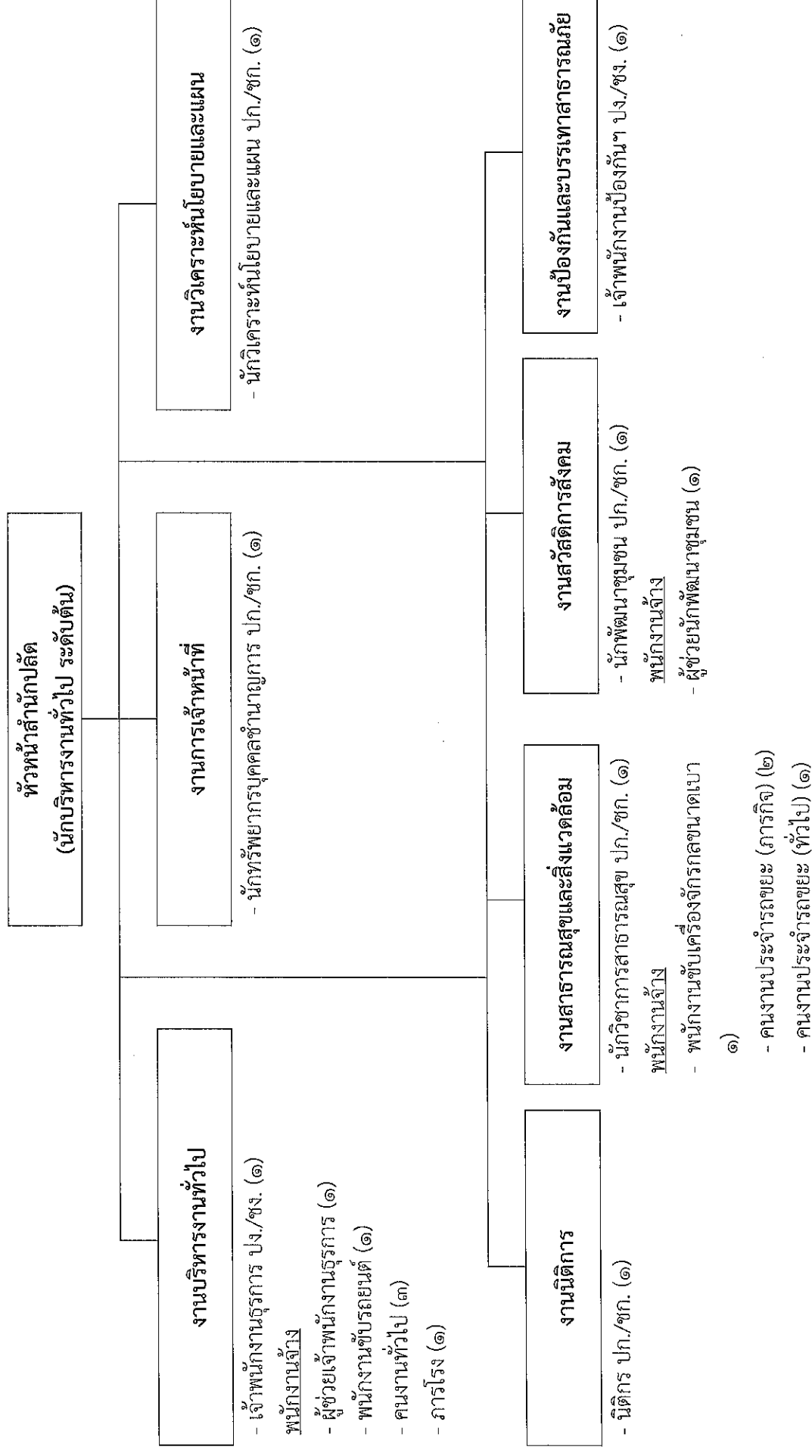
ที่	ตำแหน่ง	ประเภท ตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน อัตรา	เลขที่ตำแหน่ง	หมายเหตุ
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหาร ท้องถิ่น	กลาง	๑	๖๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วน ตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหาร ท้องถิ่น	ต้น	๑	๖๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)						
ที่	ตำแหน่ง	ประเภท ตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน อัตรา	เลขที่ตำแหน่ง	หมายเหตุ
	พนักงานส่วนตำบล					
๓	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนวยการ ท้องถิ่น	ต้น	๑	๖๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	
๔	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ปก./ขก.	๑	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	

๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	
ที่	ตำแหน่ง	ประเภท ตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน อัตรา	เลขที่ตำแหน่ง	หมายเหตุ
๖	นิติกร	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	
๗	นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	๖๗-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	
๘	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	๖๗-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	
๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑	๖๗-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	
๑๐	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑	๖๗-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	
	พนักงานจ้าง					
	พนักงานจ้างตามภารกิจ					
๑๑	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	ผู้มีคุณวุฒิ	-	๑	-	
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ผู้มีคุณวุฒิ	-	๑	-	
๑๓	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	ผู้มีทักษะ	-	๑	-	
๑๔	พนักงานขับรถยนต์	ผู้มีทักษะ	-	๑	-	
๑๕	คนงานประจำรถขยะ	ผู้มีทักษะ	-	๒	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป					
๑๖	คนงานทั่วไป	-	-	๓	-	
๑๗	ภารโรง	-	-	๑	-	

กองคลัง (๐๔)						
ที่	ตำแหน่ง	ประเภท ตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน อัตรา	เลขที่ตำแหน่ง	หมายเหตุ
	พนักงานส่วนตำบล					
๑๘	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อำนาจการ ท้องถิ่น	ต้น	๑	๖๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	
๑๙	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	๖๗-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	
๒๐	นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	๖๗-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	
๒๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑	๖๗-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	
	พนักงานจ้าง					
	พนักงานจ้างตามภารกิจ					
๒๒	ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง	ผู้มีคุณวุฒิ	-	๑	-	
๒๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	ผู้มีคุณวุฒิ	-	๑	-	
๒๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ผู้มีคุณวุฒิ	-	๑	-	
กองช่าง (๐๕)						
ที่	ตำแหน่ง	ประเภท ตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน อัตรา	เลขที่ตำแหน่ง	หมายเหตุ
	พนักงานส่วนตำบล					
๒๖	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อำนาจการ ท้องถิ่น	ต้น	๑	๖๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	-ว่าง-
๒๗	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	-ว่าง-

ที่	ตำแหน่ง	ประเภท ตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน อัตรา	เลขที่ตำแหน่ง	หมายเหตุ
	พนักงานจ้าง					
	พนักงานจ้างตามภารกิจ					
๒๘	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	ผู้มีคุณวุฒิ	-	๑	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป					
๒๙	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	๑	-	

โครงสร้างของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



ประเภท	พนักงานส่วนตำบล (ระดับ)										ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง ผู้เชี่ยวชาญ พิเศษ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม ทั้งหมด
	จำนวนการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป								
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง.						
	-	-	๑	-	-	๒	๓	-	-	๒						
จำนวน	-	-	๑	-	-	๒	๓	-	-	๒	-	-	๒	๔	๕	๑๙

โครงสร้างของกองคลัง

ผู้อำนวยการกองคลัง
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)



งานการเงินและบัญชี

- นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก. (๑)
พนักงานจ้าง
- ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง (๑)

งานพัสดุและทรัพย์สิน

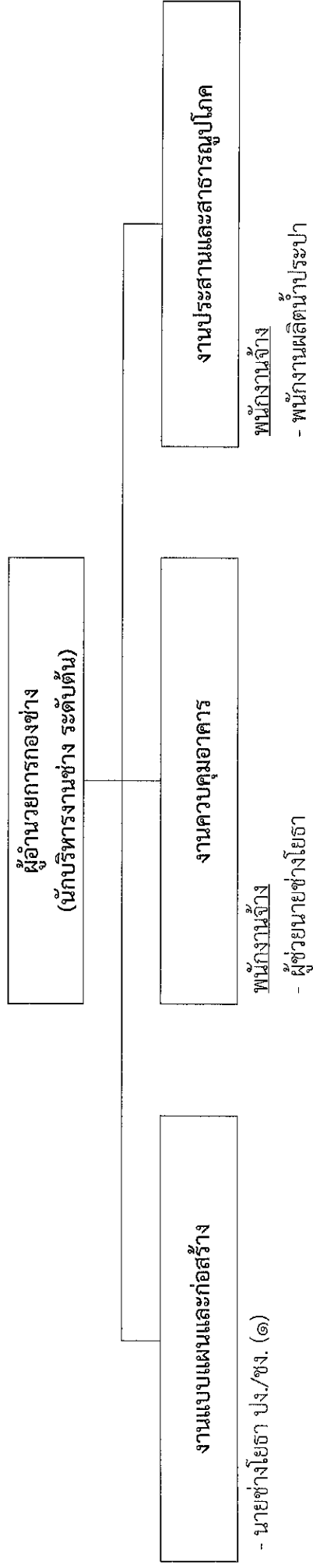
- นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก. (๑)
พนักงานจ้าง
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (๑)

งานพัฒนารายได้

- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปก./ชก. (๑)
พนักงานจ้าง
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (๑)

ประเภท	พนักงานส่วนตำบล (ระดับ)										ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	รวมทั้งสิ้น		
	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป								พนักงานครู อบต.	
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง.						ครู	ครูผู้ดูแลเด็ก
จำนวน	-	-	๑	-	-	๑	๑	-	๑	-	-	-	-	-	๗		

โครงสร้างของกองช่าง



ประเภท	พนักงานส่วนตำบล (ระดับ)										ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้างทั่วไป	รวมทั้งหมด
	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป								
	สูง	กลาง	ต่ำ	ชพ.	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง.						
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	๑	๑	๔	

ส่วนที่ ๓

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลเคียนซา ได้ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๒ ความว่า

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานีเรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๔๐) พ.ศ. ๒๕๖๓ อันเป็นการรองรับภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment)

องค์การบริหารส่วนตำบลเคียนซาโดย นายพัฒนาศักดิ์ วงศ์เจริญ ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเคียนซา ให้ความสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยตระหนักเสมอว่า “บุคลากร” คือ “หัวใจสำคัญของความสำเร็จขององค์กร” จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเคียนซา ดังนี้

๑. ด้านการสรรหา (Recruitment)

เมล็ดพันธุ์ที่ดีย่อมเจริญเติบโตเป็นต้นไม้ที่มีคุณภาพได้ฉันใดการคัดเลือกที่มีระบบและมีมาตรฐานย่อมนำคนดีและมีคุณภาพมาสู่องค์กรฉันนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลเคียนซาโดยงานการเจ้าหน้าที่สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลจึงดำเนินการวางแผนอัตรากำลังคนแสวงหาคนตามคุณลักษณะตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งโดยมุ่งสรรหาบุคลากรด้วยระบบการคัดเลือกที่มีประสิทธิภาพและเป็นธรรมเพื่อให้ได้บุคลากรที่เป็นทั้ง “คนเก่ง” และ “คนดี” มีคุณภาพสูงและซื่อสัตย์ เพื่อปฏิบัติภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเคียนซา

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๑.๑ จัดทำหรือปรับปรุงแผนอัตรากำลังสามปีประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้าง และกรอบอัตรากำลังที่รองรับต่อภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเคียนซา ที่เปลี่ยนแปลงไปรวมทั้งนโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายกระทรวงมหาดไทย นโยบายกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐)

๑.๒ ดำเนินการสรรหาพนักงานส่วนตำบลพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน

๑.๓ การรับสมัครคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการและรับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง ต้องประกาศทางป้ายประชาสัมพันธ์ ณ ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลเคียนซา ทางเว็บไซต์องค์การบริหารส่วนตำบลเคียนซา www.khainsa.go.th และแจ้งข่าวประชาสัมพันธ์ไปยังอำเภอเคียนซา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น เพื่อสร้างการรับรู้และเข้าถึงบุคคลทั่วไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรเป็นไปตามระเบียบและหลักเกณฑ์ที่กำหนด เพื่อให้สามารถเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และเป็นคนดีสอดคล้องตามภารกิจของแต่ละหน่วยงาน

๒. ด้านการพัฒนา (Development)

การพัฒนาบุคลากรเป็นการลงทุนเพื่อสร้างรายได้เปรียบในการปฏิบัติงานภารกิจขององค์กรระยะยาว บุคลากรทุกคนและทุกระดับจะต้องได้รับการพัฒนาอย่างเพียงพอและต่อเนื่อง ทั้งในด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ ทักษะ และสมรรถนะเฉพาะของงานในตำแหน่ง ด้านการบริหารและการจัดการด้านคุณภาพสมบัติส่วนตัว และด้านศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม และหลักธรรมาภิบาล ตามความเหมาะสมของหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากร รวมถึงความรู้ ความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในยุคดิจิทัล การสร้างจิตสำนึกในเรื่องคุณภาพการให้บริการและความเอาใจใส่ต่อลูกค้า ประชาชนผู้รับบริการ ให้กับบุคลากรทุกคน โดยเน้นการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของบุคลากรทุกระดับให้มีความสัมพันธ์ และสอดคล้องกับกลยุทธ์ในการดำเนินงาน ในขณะเดียวกันก็สร้างความมั่นคงและความผูกพันทางใจให้มีความรักองค์กร ตลอดจนความมั่นใจที่ทำงานเพื่อความก้าวหน้าในอนาคต

องค์การบริหารส่วนตำบลเคียนซา โดยงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากร เตรียมความพร้อมของบุคลากรเพื่อให้เป็นผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง พัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะโดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายตามแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเคียนซา (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เพื่อให้สามารถรองรับต่อภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเคียนซาที่เปลี่ยนแปลงไป รวมทั้งนโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายกระทรวงมหาดไทย นโยบายกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๒.๑ จัดทำและดำเนินการตามยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเคียนซา (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) แผนการพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเคียนซา (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) และแผนการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเคียนซาประจำปี ให้สอดคล้องตามความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรในทุกหน่วยงาน ทั้งนี้ ให้คำนึงถึงความเหมาะสมและสถานะทางการคลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเคียนซา

๒.๒ รายงานผลการติดตามและประเมินผลแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเคียนซา ประจำปีงบประมาณละ ๑ ครั้ง ภายในวันที่ ๓๐ ธันวาคมของปีงบประมาณถัดไป เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนา ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการพัฒนา

๒.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองด้วยแผนพัฒนารายบุคคล

๒.๔ จัดให้มีการประเมินพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด

๓. ด้านการรักษาไว้ (Retention)

สิ่งสำคัญในการรักษา จูงใจ ดึงดูด และสร้างความรักองค์กรให้เกิดขึ้นนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลเคียนซา โดยงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ต้องวางแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล แผนการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรประจำปี จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน แผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหาร (Succession Plan) ปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติราชการพนักงานส่วนตำบล และพนักงานงานที่มีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) และยกย่อง ชมเชยบุคลากร เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์การบริหารส่วนตำบลเคียนซา

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๓.๑ สำนวจปัจจัยความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรประจำปี

๓.๒ ประเมินความพึงพอใจต่อความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรประจำปี

๓.๓ กำหนดให้การจัดโครงการ/กิจกรรม เพื่อเชื่อมความสัมพันธ์และความสามัคคีที่ดีของบุคลากรในองค์กร เช่น การแข่งขันกีฬาภายในหน่วยงาน การรับประทานอาหารกลางวันร่วมกัน เป็นต้น

๓.๔ ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) ให้เป็นปัจจุบันและทันสมัย

๓.๕ จัดกิจกรรมยกย่อง ชมเชยบุคลากร เช่น ประกาศผล/ประกาศรายชื่อพนักงานส่วนตำบล และพนักงานงานจ้างผู้มีผลการประเมินผลการปฏิบัติงานในระดับดีเด่น ในแต่ละรอบการประเมินเพื่อเป็นการยกย่องชมเชยและสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

๓.๖ ดำเนินการเร่งรัดการขอรับสวัสดิการให้บุคลากรตามที่ระเบียบกำหนด

๓.๗ ควบคุมให้การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานงานจ้างเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด พร้อมทั้งให้การเลื่อนขั้นของพนักงานส่วนตำบล และเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานงานจ้าง เป็นไปตามช่วงเวลาที่กำหนด หากมีข้าราชการ และพนักงานงานจ้างร้องเรียน ร้องขอความเป็นธรรมให้รวบรวมและรับนำเสนอนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเคียนซาพิจารณาโดยด่วน

๓.๘ ควบคุมการต่อสัญญาจ้างพนักงานงานจ้างให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และระยะเวลาที่กำหนด

๔. ด้านการใช้ประโยชน์ (Utilization)

องค์การบริหารส่วนตำบลเคียนซา โดยทุกส่วนราชการต้องร่วมมือกันในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ แจ้งให้บุคลากรเข้าถึงช่องทางการรับทราบข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลให้ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๔.๑ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลภายใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามระเบียบ ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ ขอบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลเคียนซา ว่าด้วยจรรยาข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลเคียนซา พ.ศ.๒๕๕๘ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานงานจ้าง ลงวันที่ ๑๖ ตุลาคม ๒๕๕๘ หากผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดหรือทุจริตให้รายงานนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเคียนซาทราบโดยเร็ว

๔.๒ การพิจารณาแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่าง ๆ จะยึดถือความรู้ ความสามารถและประโยชน์สูงสุดที่องค์การบริหารส่วนตำบลเคียนซาจะได้รับเป็นเกณฑ์ในการคัดเลือก

๔.๓ จัดทำช่องทางร้องเรียนในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเคียนซา

๔.๔ จัดทำแบนเนอร์ “มุงงานการเจ้าหน้าที่” ที่เว็บไซต์องค์การบริหารส่วนตำบลเคียนซา (www.chonlakram.co.th) เพื่อเพิ่มช่องทางการรับทราบข้อมูลด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

ส่วนที่ ๔

ผลการดำเนินงานการบริหารทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานีเรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๔๐) พ.ศ. ๒๕๖๓ อันเป็นการรองรับภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment)

องค์การบริหารส่วนตำบลเคียนซาโดย นายโกศล ศรีสุขใส ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเคียนซา ให้ความสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยตระหนักเสมอว่า “บุคลากร” คือ “หัวใจสำคัญของความสำเร็จขององค์กร” จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเคียนซา ตามประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเคียนซา เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๓ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลเคียนซาได้ดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลดังนี้

๑. ด้านการสรรหา (Recruitment)

เมล็ดพันธุ์ที่ดีย่อมเจริญเติบโตเป็นต้นไม้ที่มีคุณภาพได้ฉนั้นใดการคัดเลือกที่มีระบบและมีมาตรฐานย่อมนำคนดีและมีคุณภาพมาสู่องค์กรฉนั้น้องค์การบริหารส่วนตำบลเคียนซาโดยงานการเจ้าหน้าที่สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลจึงดำเนินการวางแผนอัตรากำลังคนแสวงหาคนตามคุณลักษณะตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งโดยมุ่งสรรหาบุคลากรด้วยระบบการคัดเลือกที่มีประสิทธิภาพและเป็นธรรมเพื่อให้ได้บุคลากรที่เป็นทั้ง “คนเก่ง” และ “คนดี” มีคุณภาพสูงและซื่อสัตย์ เพื่อปฏิบัติภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเคียนซา

๑.๑ แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

(๑) จัดทำหรือปรับปรุงแผนอัตรากำลังสามปีประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้าง และกรอบอัตรากำลังที่รองรับต่อภารกิจองค์การบริหารส่วนตำบลเคียนซา ที่เปลี่ยนแปลงไปรวมทั้งนโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายกระทรวงมหาดไทย นโยบายกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐)

(๒) ดำเนินการสรรหาพนักงานส่วนตำบลพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน

(๓) การรับสมัครคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการและรับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง ต้องประกาศทางป้ายประชาสัมพันธ์ ณ ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลเคียนซา ทางเว็บไซต์องค์การบริหารส่วนตำบลเคียนซา www.khiansa.go.th และแจ้งข่าวประชาสัมพันธ์ไปยังอำเภอเคียนซา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น เพื่อสร้างการรับรู้และเข้าถึงบุคคลทั่วไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๔) แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรเป็นไปตามระเบียบและหลักเกณฑ์ที่กำหนด เพื่อให้สามารถเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และเป็นคนดีสอดคล้องตามภารกิจของแต่ละหน่วยงาน

๑.๒ ผลการดำเนินงาน ดังนี้

(๑) จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลเคียนซา

(๒) ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเป็นพนักงานจ้าง จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา

๑) พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีความรู้ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ สังกัด กองคลัง และ ผู้ช่วยนายช่างโยธา

(๓) ประชาสัมพันธ์การสรรหาและการเลือกสรรบุคคลเป็นพนักงานจ้าง โดยช่องทางต่าง ๆ ดังนี้

๑) บ้ายประชาสัมพันธ์ ณ ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลเคียนซา

๒) เว็บไซต์องค์การบริหารส่วนตำบลเคียนซา (www.khainsa.go.th)

๓) ทำหนังสือแจ้งประชาสัมพันธ์ไปยังอำเภอเคียนซา และท้องถิ่นจังหวัด และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในเขตพื้นที่อำเภอเคียนซา

(๔) แต่งตั้งคณะกรรมการการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้างและแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อปฏิบัติหน้าที่ในการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้างในการดำเนินการสรรหาและการเลือกสรรบุคคลเป็นพนักงานจ้าง จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ดังนี้

๑) พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีความรู้ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ สังกัด กองคลัง และ ผู้ช่วยนายช่างโยธา สังกัด กองช่าง

๒. ด้านการพัฒนา (Development)

การพัฒนาบุคลากรเป็นการลงทุนเพื่อสร้างรายได้เปรียบในการปฏิบัติภารกิจขององค์กรระยะยาว บุคลากรทุกคนและทุกระดับจะต้องได้รับการพัฒนาอย่างเพียงพอและต่อเนื่อง ทั้งในด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ ทักษะ และสมรรถนะเฉพาะของงานในตำแหน่ง ด้านการบริหารและการจัดการด้านคุณภาพสมบัติส่วนตัว และด้านศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม และหลักธรรมาภิบาล ตามความเหมาะสมของหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากร รวมถึงความรู้ ความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในยุคดิจิทัล การสร้างจิตสำนึกในเรื่องคุณภาพการให้บริการและความเอาใจใส่ต่อลูกค้า ประชาชนผู้รับบริการ ให้กับบุคลากรทุกคน โดยเน้นการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของบุคลากรทุกระดับให้มีความสัมพันธ์ และสอดคล้องกับกลยุทธ์ในการดำเนินงาน ในขณะเดียวกันก็สร้างความมั่นคงและความผูกพันทางใจให้มีความรักองค์กร ตลอดจนความมั่นใจที่ทำงานเพื่อความก้าวหน้าในอนาคต

องค์การบริหารส่วนตำบลเคียนซา โดยงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากร เตรียมความพร้อมของบุคลากรเพื่อให้เป็นผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง พัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะโดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายตามแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเคียนซา (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เพื่อให้สามารถรองรับต่อการกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเคียนซาที่เปลี่ยนแปลงไป รวมทั้งนโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายกระทรวงมหาดไทย นโยบายกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๑ แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๑) จัดทำและดำเนินการตามยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเคียนซา (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) แผนการพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเคียนซา (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) และแผนการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเคียนซาประจำปี ให้สอดคล้อง

ตามความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรในทุกหน่วยงาน ทั้งนี้ให้คำนึงถึงความเหมาะสมและสถานะทางการคลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเคียนซา

๒) รายงานผลการติดตามและประเมินผลแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเคียนซา ประจำปีงบประมาณละ ๑ ครั้ง ภายในวันที่ ๓๐ ธันวาคมของปีงบประมาณถัดไป เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนา ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการพัฒนา

๓) ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองด้วยแผนพัฒนารายบุคคล

๔) จัดให้มีการประเมินพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด

๒.๒ ผลการดำเนินงาน ดังนี้

๑) จัดทำและดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเคียนซา (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

๒) จัดทำและดำเนินการตามแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเคียนซา (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

๓) จัดทำและดำเนินการตามแผนการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเคียนซา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

๓. ด้านการรักษาไว้ (Retention)

สิ่งสำคัญในการรักษา จูงใจ ดึงดูด และสร้างความรักองค์กรให้เกิดขึ้นนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลเคียนซา โดยงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ต้องวางแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล แผนการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรประจำปี จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน แผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหาร (Succession Plan) ปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติงาน ราชการพนักงานส่วนตำบล และพนักงานงานที่มีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) และยกย่อง ชมเชยบุคลากร เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์การบริหารส่วนตำบลเคียนซา

๓.๑ แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

(๑) สสำรวจปัจจัยความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรประจำปี

(๒) ประเมินความพึงพอใจต่อความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรประจำปี

(๓) กำหนดให้การจัดโครงการ/กิจกรรม เพื่อเชื่อมความสัมพันธ์และความสามัคคีที่ดีของบุคลากรในองค์กร เช่น การแข่งขันกีฬาภายในหน่วยงาน การรับประทานอาหารกลางวันร่วมกัน เป็นต้น

(๔) ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) ให้เป็นปัจจุบันและทันสมัย

(๕) จัดกิจกรรมยกย่อง ชมเชยบุคลากร เช่น ประกาศผล/ประกาศรายชื่อพนักงานส่วนตำบลและพนักงานงานจ้างผู้มีผลการประเมินผลการปฏิบัติงานในระดับดีเด่น ในแต่ละรอบการประเมินเพื่อเป็นการยกย่องชมเชยและสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

(๖) ดำเนินการเร่งรัดการขอรับสวัสดิการให้บุคลากรตามที่ระเบียบกำหนด

(๗) ควบคุมให้การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด พร้อมทั้งให้การเลื่อนขั้นของพนักงานส่วนตำบล และเลื่อนค่าตอบแทน พนักงานจ้าง เป็นไปตามช่วงเวลาที่กำหนด หากมีข้าราชการ และพนักงานจ้างร้องเรียน ร้องขอความเป็นธรรมให้ รวบรวมและรับนำเสนอนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเคียนซาพิจารณาโดยด่วน

(๘) ควบคุมการต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้างให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และระยะเวลาที่กำหนด

๓.๒ ผลการดำเนินงาน ดังนี้

(๑) สำรวจปัจจัยความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

(๒) ประเมินความพึงพอใจต่อความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของ บุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

(๓) จัดทำโครงการสร้างความผูกพันในองค์กร

(๔) ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) ให้เป็นปัจจุบันและทันสมัย

(๕) ดำเนินการเร่งรัดการขอรับสวัสดิการให้บุคลากรตามที่ระเบียบกำหนด

๔. ด้านการใช้ประโยชน์ (Utilization)

องค์การบริหารส่วนตำบลเคียนซา โดยทุกส่วนราชการต้องร่วมมือกันในการบริหารทรัพยากร บุคคลอย่างเป็นระบบ แจ้งให้บุคลากรเข้าถึงช่องทางการรับทราบข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้ง ควบคุม กำกับ ดูแลให้ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ

๔.๑ แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

(๑) ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลภายใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามระเบียบ ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ ข้าราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลเคียนซา ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลเคียนซา พ.ศ.๒๕๕๘ ประกาศ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับจริยธรรมของ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๖ ตุลาคม ๒๕๕๘ หากผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดหรือทุจริตให้รายงานนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเคียนซาทราบโดยเร็ว

(๒) การพิจารณาแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่าง ๆ จะ ยึดถือความรู้ ความสามารถและประโยชน์สูงสุดที่องค์การบริหารส่วนตำบลเคียนซาจะได้รับเป็นเกณฑ์ในการ คัดเลือก

(๓) จัดทำช่องทางร้องเรียนในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เคียนซา

(๔) จัดทำแบนเนอร์ “มุงงานการเจ้าหน้าที่” ที่เว็บไซต์องค์การบริหารส่วนตำบล เคียนซา (www.khainsa.go.th) เพื่อเพิ่มช่องทางการรับทราบข้อมูลด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

๔.๒ ผลการดำเนินงาน ดังนี้

(๑) ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติรวมทั้ง ควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามระเบียบวินัย ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ ข้าราชการ องค์การบริหาร ส่วนตำบลเคียนซา ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลเคียนซา พ.ศ. ๒๕๕๘ ประกาศ

คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับจริยธรรมของ
ของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๖ ตุลาคม ๒๕๕๘ หากผู้ได้บังคับบัญชากระทำความผิดหรือ
ทุจริตให้รายงานนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเคียนซาทราบโดยเร็ว

(๒) จัดทำช่องทางการร้องเรียนในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล
เคียนซา ดังนี้

๑) ทางโทรศัพท์ องค์การบริหารส่วนตำบลเคียนซา หมายเลข ๐- ๗๗๓๔-๗๐๐๑ ใน
วันและเวลาราชการ

๒) ทางโทรสาร องค์การบริหารส่วนตำบลเคียนซา หมายเลข ๐ ๗๗๓๘ ๗๒๔๓ ในวัน
และเวลาราชการ

๓) งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลเคียนซา

๔) ทางไปรษณีย์ เป็นหนังสือร้องเรียน ถึง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเคียนซา
โดยตรง ตามที่อยู่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเคียนซา

๕) ทางเว็บไซต์องค์การบริหารส่วนตำบลเคียนซา ที่ www.khainsa.go.th แบนเนอร์
รับเรื่องราวร้องทุกข์ แจ้งข่าวการทุจริต

๖) ทาง e-mail. Hr.khiansa@gmail.com

ส่วนที่ ๕

ผลการวิเคราะห์การบริหารทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย และหลักการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว และสอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลถือเป็นเรื่องสำคัญและมีความเกี่ยวข้องโดยตรงต่อการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑. ปัญหาการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. ปัญหาโครงสร้างส่วนราชการที่ไม่คล่องตัว โครงสร้างการบริหารงานในปัจจุบันไม่มีความยืดหยุ่น ขาดความคล่องตัว ทำให้การบริหารยึดติดกับกรอบตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดเป็นหลัก ส่งผลให้การบริหารไม่สอดคล้องกับกระแสความเปลี่ยนแปลงของสังคมได้อย่างทันเหตุการณ์

๒. การบริหารงานบุคคลที่ให้อำนาจผู้บริหารท้องถิ่นคนเดียว ทำให้ผู้บริหารท้องถิ่นใช้อำนาจได้ตามอำเภอใจตามความต้องการของผู้บริหารท้องถิ่น ไม่เป็นไปตามระบบคุณธรรมแต่กลับใช้ระบบอุปถัมภ์ส่งผลให้ท้องถิ่นได้บุคคลไม่มีคุณภาพ ไม่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดไว้ได้

๓. กระบวนการสรรหาที่ไม่เป็นธรรม เลือกสรรบุคลากรตามนโยบายของผู้บริหาร จึงได้คนที่ไม่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงาน

๔. สวัสดิการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือนและค่าจ้างไม่เป็นไปตามระบบความรู้ความสามารถ แต่เป็นระบบโควตา และการกำหนดอัตราเงินเดือนหรือค่าตอบแทนไม่ทันต่อสถานการณ์ ไม่ทันต่อภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน

๕. การประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ได้ยึดจากปริมาณงาน ความรู้ความสามารถเป็นหลัก ไม่มีความยุติธรรม ไม่ใช้ระบบคุณธรรมแต่ใช้ระบบอุปถัมภ์แทน

๒. ข้อเสนอการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. โครงสร้างการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น ควรมีเพียงองค์กรเดียว เพื่อให้เกิดความเป็นเอกภาพในการกำหนดมาตรฐาน และมีมาตรฐานการปฏิบัติเดียวกัน เพื่อให้กระบวนการบริหารงานบุคคลท้องถิ่นเป็นไปอย่างเป็นธรรม มีความคล่องตัว

๒. ระบบการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น ควรอยู่ในรูปแบบของคณะกรรมการ แทนการให้อำนาจแก่ผู้บริหารเพียงผู้เดียว เพื่อเป็นการถ่วงดุลอำนาจ

๓. กระบวนการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น ควรจัดทำแผนบุคลากรให้มีความเหมาะสมตามภารกิจและเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้สามารถแก้ปัญหาความเดือดร้อนและความต้องการของประชาชนได้

๔. การเลือกสรรบุคลากรต้องยึดหลักคุณธรรมและดำเนินการให้เป็นไปตามระเบียบของทางราชการ เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถตรงกับตำแหน่งงาน เพื่อประโยชน์สูงสุดของทางราชการ

๕. ควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ ประเมินทั้งในเชิงประจักษ์เป็นรูปธรรม และพิจารณาจากความต้องการจริงในการปฏิบัติงาน และมีหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม

๖. ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้มีการพัฒนาตนเองโดยการเปิดโอกาสให้ได้รับการฝึกอบรมตามหลักสูตรของแต่ละตำแหน่งอย่างสม่ำเสมอ เพื่อพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถ ทันต่อเหตุการณ์

๓. ทิศทางและแนวทางการดำเนินงานการบริหารทรัพยากรบุคคล

กรอบแนวทางการพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลสู่การปฏิบัติ มีดังต่อไปนี้

๑. การพัฒนาระบบและรูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคล

(๑) ส่งเสริมให้ส่วนราชการมีการวางแผนยุทธศาสตร์การบริหารงานบุคคลเอง โดยมีเป้าหมายที่สอดคล้องกับแผนการกระจายอำนาจภายใต้กรอบมาตรฐาน แต่ต้องอยู่ภายใต้กรอบวงเงินร้อยละ ๔๐

(๒) ส่งเสริมและปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคลให้เป็นระบบเปิดมากขึ้น ให้โอกาสบุคลากรในการโอน ย้าย สับเปลี่ยนบุคลากรกันได้ โดยไม่กระทบต่อหน้าที่ความรับผิดชอบหรือภารกิจที่ต้องปฏิบัติ

๒. การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

(๑) ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้ได้รับความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการพัฒนาทัศนคติที่ดีต่อหน้าที่ความรับผิดชอบ เพื่อประโยชน์ในการทำงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยการพัฒนาบุคลากรจะต้องดำเนินการทุกระยะ ตั้งแต่ก่อนการเข้าทำงาน ระหว่างการทำงาน

(๒) กำหนดและพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม โดยการสำรวจความต้องการฝึกอบรมและพัฒนาของบุคลากร เพื่อกำหนดกลุ่มเป้าหมาย หลักสูตร แนวทางการฝึกอบรม การติดตามประเมินผลการฝึกอบรมและพัฒนา ตลอดจนจัดให้มีการฝึกอบรมและพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล

๓. การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

(๑) ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการพัฒนาและนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงาน

(๒) ส่งเสริมและสนับสนุนพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถในการพัฒนาการจัดการและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในองค์กร

(๓) ส่งเสริมและสนับสนุนงบประมาณในการจัดซื้อเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ทันสมัย เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ต่อพ่วง ระบบอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง เป็น